

LA INVASIÓN DEL TRABAJO EN LA VIDA En un distrito tecnológico de Madrid¹

1. Nuevas formas de vida y trabajo

Este estudio de caso forma parte de un proyecto de investigación más amplio y complejo: *Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas*².

Este proyecto tiene como foco principal el análisis de los efectos de las transformaciones económicas y sociales de los últimos 20 años, sobre las condiciones de vida y trabajo de la población, partiendo del hecho constatado de la fragmentación de los procesos productivos y la externalización de actividades a sectores geográfica y socialmente periféricos de las grandes ciudades. Explorando los efectos sociales, territoriales y económicos de la terciarización productiva en regiones metropolitanas y la deslocalización productiva interregional en casos como los cinturones periurbanos de las grandes metrópolis. Nuestro objetivo de mayor calado es abrir así una reflexión teórica y científicamente fundada sobre los modelos de desarrollo socialmente sostenibles en las áreas metropolitanas.

Recibido 3-IV-2012

Versión final 28-V-2012

* Juan José Castillo, catedrático de Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Campus de Somosaguas; Universidad Complutense de Madrid; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Correo electrónico: jjcastillo@cps.ucm.es.

Itziar Agulló, doctora en Sociología, Grupo de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo «Charles Babbage», Despacho 2611, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Campus de Somosaguas; Universidad Complutense de Madrid; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Correo electrónico: trabin@cps.ucm.es.

¹ En este artículo presentamos algunos elementos de reflexión elaborados a partir del libro *Trabajo y vida en la sociedad de la información*, Madrid, La Catarata, 2012. Remitimos al lector interesado a la consulta de dicha publicación, para apreciar los matices y la profundidad de los análisis.

² Esta publicación es resultado del Proyecto de Investigación *Nuevos modelos de vida y trabajo en la sociedad de la información: el caso de las grandes periferias metropolitanas*, del Plan Nacional de Investigación y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, referencia: CSO2008-04002, 2009-2012.

Se trata de una investigación sociológica en la que, además del uso de las fuentes documentales, bibliográficas, estadísticas y demás recursos habituales en sociología, tiene como marca y estrategia metodológica el énfasis en el estudio sobre el terreno. Esto es, las visitas y recorridos personales de los entornos que estudiamos, las entrevistas en profundidad, el recurso a todo tipo de «informantes privilegiados». Ya sean estos empresarios, sindicalistas, responsables de políticas de empleo, o, muy especialmente, los propios trabajadores y trabajadoras.

1.1 El abordaje teórico³

Para decirlo con las palabras de un autor con el que nos sentimos profundamente identificados, los planteamientos de los que hemos partido en el despliegue de nuestro programa de investigación sobre «nuevos modelos de vida y trabajo», el *motto* que nos guía es la necesidad de evidenciar «las vinculaciones entre escribir sobre el trabajo, la sociedad y la ciudadanía»⁴.

O, para decirlo de manera sintética, «la característica definitoria de la perspectiva sociológica es que, al fin y al cabo, *relaciona cualquier cosa que estudie sobre el fondo de la manera en la que la sociedad como un todo está organizada*»⁵.

Para avanzar en esa dirección, nos interesa ser capaces de identificar todas las formas de trabajo —con la siempre vigente formulación de Ray Pahl⁶— en su articulación compleja, dentro de lo que podríamos llamar una «formación social territorial», abordándolas en todos sus aspectos y dimensiones que son hoy el bagaje de la mejor sociología del trabajo. Dicha labor debe ser capaz de dar cuenta de la reproducción socialmente situada de unidades teóricamente significativas.

El trabajo que debemos investigar, por tanto, es el conjunto de *trabajos* que, tras la división del trabajo, contribuyen a diseñar, fabricar, y vender un producto, sea material o inmaterial. Ya sea asalariado o no; subcontratado o no; formal o informal; pagado o no pagado «productivo» o «reproductivo». Y ello en todas las dimensiones que un enfoque sociológico, muy influido por la ergonomía, la etnografía y la historia, implican.

Y hemos vuelto a releer a los clásicos de la sociología para fundamentar nuestro esquema teórico. Por ejemplo, a Marx, con la libertad de lectura e inspiración con que vuelven a él, Braverman, Burawoy o Harvey, por citar a tres autores tan distantes y tan próximos en la manera de mirar. A Marx, especialmente, como lo ha dicho Burawoy recientemente en un texto autobiográfico, porque «como la mujer es al hombre, así es el marxismo a la sociolo-

³ Para una visión más desarrollada y detenida, J. J. Castillo, «Del trabajo, otra vez, a la sociedad», *Sociología del Trabajo* 68 (2010), pp. 81-101.

⁴ T. Strangleman, «Dignity, respect and the cultures of work», 2006, p.186.

⁵ Toni J. Watson, *Sociology, work and industry Fifth Edition*, Londres y Nueva York, Routledge, 2008, p. 4.

⁶ A quien rendimos un sentido homenaje, y reconocimiento de su magisterio. Falleció en junio de 2011.

gía; su otro excluido, marginalizado, calumniado, inventado, silenciado y mitologizado. Igual que el hombre necesita a la mujer, la sociología necesita al marxismo para identificarse a sí misma, para dar significado a su existencia»⁷.

Y hemos vuelto, porque el foco de nuestra mirada estaba orientado más allá de los estudios únicamente centrados en *el propio trabajo*, y queríamos considerar, también, *la vida*. Hemos vuelto, decimos, a páginas sugerentes de los *Gründrisse*, como han hecho recientemente los colegas Ricardo Antunes y Ruy Braga, en *Infoproletarios*: «una nación es verdaderamente rica cuando en vez de doce horas se trabajan seis. Riqueza no es disposición de tiempo de plustrabajo, sino tiempo disponible»⁸.

Porque, contrastando nuestras preocupaciones actuales de investigación con los textos clásicos, no sólo encontramos nuevas pistas para seguir la reflexión, por ejemplo, de la extensión a todo el tiempo de vida, del influjo del trabajo, o para decirlo con Ruskin, en 1862, al que hemos encontrado citado en algunas de las mejores monografías que hemos consultado: *There is no wealth but life*. Visiones que son imprescindibles para una crítica radical de la abundante y mistificadora literatura sobre la llamada, en Europa, al menos –pero parece que en medio mundo–, «conciliación de la vida laboral y familiar»⁹.

También hemos recurrido, y discutido con ellas, de forma sistemática, como ya hemos venido haciendo en nuestro equipo en el pasado, a otras disciplinas que han contribuido a la plasmación de nuestro enfoque, tal como se ha constituido, y reelaborado, en el desarrollo de este estudio de caso, y del conjunto de los que forman el proyecto *Nuevos modelos de vida y trabajo*.

Y ello, no sólo entre los especialistas de las relaciones laborales, la sociología industrial, etc., sino que nos hemos asomado, y detenido, en un conjunto de publicaciones y aportaciones que, como hemos mostrado en las referencias citadas en el libro sobre los programadores de *software*, y gracias a los completos sistemas de documentación a nuestro alcance, abarcan una panoplia de referencias, tradiciones de investigación y orientaciones sumamente diferentes y que plantean nuevos retos a nuestra disciplina¹⁰.

⁷ M. Burawoy, «Antinomian marxist», en Sica y Turner, *The disobedient generation*, Chicago y Londres, The University of Chicago Press, 2005, pp. 48-71. La cita en p. 49.

⁸ J. J. Castillo, *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente, futuro*, Madrid, La Catarata, 2008, p. 134. K. Marx, *Elementos fundamentales...*, vol. 2, Madrid, Siglo XXI de España, 1972, p. 229. R. Antunes y R. Braga, (eds.), *Infoproletarios. Degradação real do trabalho virtual*, São Paulo, Boitempo, 2009.

⁹ Gambles, Lewis y Rapoport, *The myth of work-life balance*, Chichester, Reino Unido, John Wiley and Sons, 2006; Warhust, Eikhof, Haunschild, *Work less, live more*, Houndmills, Palgrave Macmillan, 2008; Fleetwood, «Re-thinking work-life balance: editor's introduction», número monográfico del *International Journal of Hyman Resource Management* 18 (3), marzo de 2007, pp. 351-359.

¹⁰ Veáanse las referencias y elaboraciones conceptuales contenidas en J. J. Castillo, *El trabajo fluido en la sociedad de la información*, Madrid, La Catarata, 2007. Además queremos destacar el frecuente recurso, desde principios de la década de los noventa, a la geografía industrial, la geografía humana, la *labour geography*, que se ha manifestado en proyectos comunes, especialmente con el Grupo de investigación del profesor Ricardo Méndez, del CSIC de Madrid, ciencias que se han ocupado con rigor de la «territorialización» de la economía y la producción, así como de las nuevas formas que toma la división internacional del trabajo.

Entre ellos, argumentos que nos han preocupado muy especialmente, y a los cuales hemos dedicado tiempo y debate en el seno de nuestro equipo. Enfoques que ya habíamos explorado, pero que valía la pena afrontar de manera más sustantiva, como «la mercantilización de la vida íntima», para decirlo como homenaje y reconocimiento de la ya larga etapa de investigación y publicaciones de Arlie Hochschild¹¹. Muchas de sus reflexiones, junto a los debates que lo han seguido, están detrás de nuestro enfoque, al igual que los trabajos excelentes de Sharon Bolton sobre «emoción y trabajo»¹².

Y junto a estas líneas de investigación, donde hemos hallado fuentes de inspiración (y de crítica...), hemos tenido presentes excelentes estudios que, abordando el objeto fundamental de nuestra búsqueda, la ampliación de las viejas nociones de trabajo, ofrecen un punto de vista iluminador, como es el libro de Carol Wolkowitz sobre *Cuerpos en el trabajo*¹³, continuado en la obra de Linda McDowell, *Working bodies*¹⁴. Por no insistir en trabajos mucho más conocidos, pero sobre los que nuestro grupo de investigación ha trabajado y trabaja, con el estímulo de una colaboración científica cada vez más sostenida, con el grupo *Genre, Travail et Mobilités*, de París, como los retos de estudiar la precarización subjetiva¹⁵.

También, para poder sostener e interpretar, como se verá en distintos apartados del libro¹⁶, la creciente extensión y ampliación de la carga de trabajo, ya sea formal, en el propio trabajo, o, más ampliamente en la «ocupación» en los desplazamientos al trabajo, pero también en el propio hogar, hemos retomado un concepto que es cada vez más importante como orientador de la mirada sociológica hacia el trabajo (y la vida), volviendo a poner en primer plano la *intensificación del trabajo*.

Obviamente, a la altura de nuestros tiempos y de los retos teóricos y empíricos de esta investigación. Partiendo de la incorporación, para el es-

¹¹ Véase A. Hochschild, *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Buenos Aires, Katz, 2008, 386 p. [edición original, 2003]. Para una discusión de la investigación actual sobre género, trabajo y políticas de igualdad, véase el número monográfico de *Sociología del Trabajo* 64, otoño de 2008. Y en el contexto de este proyecto el informe de investigación sobre el caso de Las Rozas de Madrid, cuyas autoras son Paloma Candela y Josefina Piñón.

¹² Véase S. Bolton, «Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo», *Sociología del Trabajo* 57, 2006, pp. 3-29; «Old ambiguities and new developments: exploring the emotional labour process», en Thompson y Smith, *Working life*, 2010, pp. 205-222.; y S. Bolton y Houlihan (eds.), *Work matters. Critical reflections on contemporary work*, Houndmills, Palgrave Macmillan, 2009, 278 p.

¹³ C. Wolkowitz, *Bodies at work*, Sage Publications, Londres, 2006, 213 p., y especialmente el capítulo 7, pp. 146-170, «Body work as social relationship and as labour». Valga una cita como indicación: «much of the body work labour force in the more affluent countries now comes from abroad, relaying especially heavily on the migration of (often racialised) labour from poorer countries».

¹⁴ L. McDowell, *Working bodies. Interactive service employment and workplace identities*, Oxford, Wiley-Blackwell, 2009, 272 p.

¹⁵ Véase el libro editado por D. Linhart, *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Ramonville Saint-Agne, Éditions ères-Clinique du travail, 2008, 334 p.

¹⁶ Véanse, por ejemplo, los capítulos dedicados a «Hombres (muy) ocupados en el trabajo», los «Desplazamientos hacia y desde el trabajo...», o «Mujeres en un mundo de hombres», capítulos 8, 9 y 10.

tudio de los trabajos actuales, de los saberes de la ergonomía, por ejemplo. Incorporando lo que en la literatura anglosajona se ha llamado *management by stress*, cuyas muchas publicaciones no procede recordar aquí¹⁷.

1.2 El trabajo y la vida en contextos sociales particulares

Nuestra búsqueda de todas las formas de trabajo, como decíamos al principio de este epígrafe, la hemos discutido en congresos internacionales. Hemos prestado especial atención a una formulación, relativamente extendida en la sociología británica que se inscribe bajo el rótulo de la *Total Social Organisation of Labour* (TSOL). Así la resume Tony Watson en la quinta edición (2008) de su excelente manual *Sociology, work and industry*:

Para entender los aspectos de género del cambio social y del empleo sugiere [Glucksmann] que el punto de partida no debe ser el que enfoca separadamente la división de las tareas en las esferas diferentes del hogar y el trabajo, sino aquel que considera todo el trabajo hecho en una sociedad, ya sea pagado o no pagado, permanente, temporal, a tiempo parcial, a tiempo completo, productivo, «reproductivo»; y ya sea desarrollado en la esfera doméstica u organizacional, o donde fuere. Sólo si se adopta esta posición y se rechaza la asunción automática de dos «esferas separadas», llegaremos a entender completamente las vías en las que los significados del trabajo y las identidades personales son modeladas, y la parte que las relaciones de género juegan en todo esto¹⁸.

Nada más próximo a nuestras preocupaciones actuales. Tanto que, en nuestro equipo de investigación, decíamos en los debates internos¹⁹, que esta era (y desde luego, textualmente así se puede mostrar) una versión inglesa de nuestro enfoque de estudio basado en la reconstrucción de los procesos completos de trabajo y de producción, que hemos ido extendiendo estudiando los modelos productivos. Y la descripción de lo que Glucksmann llama «organización social total del trabajo» no puede ser más sugerente: «se refiere no a la división técnica de las tareas dentro de una institución o proceso de trabajo, sino más bien a la división social de todo el trabajo en una sociedad dada de cualquier clase entre esferas institucionales». Y en nota añade: «al indicar los puntos centrales de este enfoque conceptual (todos los tipos de trabajo, el carácter socialmente específico y

¹⁷ Un excelente balance es el libro *Organisation et intensité du travail*, 2006, resultado de un congreso internacional y de un programa también duradero de investigación internacional. Véase A. Cartron, De Coninck y Gollac, (coord.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Éditions, 2006, 532 p.

¹⁸ Watson, *Sociology, work and industry*. Fifth Edition, Londres y Nueva York, Routledge, 2008, p. 207.

¹⁹ Nos referimos, especialmente, a las reuniones mensuales de trabajo de todo el equipo desarrolladas desde finales de 2008, y a lo largo del año 2009, y parte de 2010, en el Seminario de Investigación del Grupo Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo.

construido del trabajo, las conexiones y organización entre las diferentes formas, y su intervencionalización [*interlinkage*] con las demás) el descriptor “organización social total del trabajo” podría mejorarse.

Ahora bien, también afirma que: «como un marco paraguas, la organización social total del trabajo puede ser usado en cualquier nivel de generalidad, micro, meso o macro, para explorar la organización del trabajo en un hogar individual o en un centro de trabajo; o en un área particular, ciudad, región o país; en cualquier coyuntura histórica, y para comparar y diferenciar entre distintas organizaciones de trabajo a través y entre cada nivel, geográficamente, sincrónicamente, diacrónicamente...»²⁰.

En esta línea de reflexión, los trabajos de Paul Ransome, y el debate en torno a ellos en la literatura internacional, nos han sido de gran utilidad para deslindar y criticar los problemas de definición e interpretación de lo que en la literatura en lengua inglesa se han venido a denominar *work-life balance studies*. El primero de ellos, desde luego qué se entiende, intuitivamente, por «vida» y qué por «trabajo»²¹ y cuál debe ser el trabajo sociológico de elaboración conceptual, que es, a nuestro juicio imprescindible.

Pero, más importante aún, es su insistencia en proponer, como abordaje de esa relación vida-trabajo, una teorización sobre lo que denomina «carga total de responsabilidad», que comprendería todas las formas de actividad que enfrentan las personas, y no sólo el «trabajo necesario», que comprendería todos los tipos de trabajo, ya fuera formal o de la reproducción en el hogar. E incorporaría, además, el trabajo «recreacional», de ocio, de tiempo personal, de disfrute, de actividades comunitarias, etc.: «todo el abanico de actividades en las cuales las gentes están implicadas y que pueden, pues, ser aplicados a cualquier tipo de hogar, y no sólo a las preocupaciones de los hogares familiares con niños jóvenes». O, en una formulación posterior, «haces de actividades y sus haces asociados de motivaciones»²². Haces o combinaciones de actividades que, sobre todo, son desde su perspectiva y, desde luego, de la nuestra, como se verá en el desarrollo y presentación de los casos, tan importantes por *cómo son*, cuanto por *cómo se ha llegado a ellos*. Es decir, nos incita a estudiar los arreglos, las opciones –siempre posibles, por muy condicionados que estén los miembros del hogar–, el reparto y combinación de diversos «haces» de responsabilidades. En suma, las estrategias que despliegan los miembros del hogar. En sus palabras: «la distribución real del trabajo necesario y del recreacional no es algo en lo que los miembros del hogar caen, o que les es impuesto por fuerzas enteramente fuera de su control, sino que

²⁰ Glucksman, *Cottons and casuals. The gendered organisation of labour in time and space*, Durham, Sociologypress, British Sociological Association, 2000, p. 162. Véase, especialmente, la última publicación de Glucksman, donde la convergencia con nuestro enfoque se hace más y más patente, Glucksman, 2009. *Sociología del Trabajo* 75 se publicó un artículo balance de esta autora, actualizado a los debates actuales. Con ella mantuvimos una conversación en Brighton, en septiembre de 2010, e intercambiamos trabajos y proyectos, en lo que será una colaboración entre nuestros respectivos grupos.

²¹ Ransome, 2008 y 2007. Véase, también, Fleetwood, 2007; Land y Taylor, 2010; y Howcroft y Richardson, 2008.

²² Ransome, «Conceptualizing boundaries between “life” and “work”», *International Journal of Human Resource Management* 18 (3), marzo 2007, p. 374 y 379.

surgen de un proceso previo, y a menudo bastante complejo, de hacer elecciones y tomar decisiones. De desarrollar estrategias y planes de acción. El balance trabajo-vida es el *resultado* del proceso, no el *principio* de él.²³

Nuestro abordaje, por tanto, acumulando, criticando, y poniendo al día la experiencia de investigación anterior, toma como unidades de análisis, para dar sentido a la categoría trabajo, formaciones sociales territoriales, con el mismo sentido que tenía esta formulación en los brillantes argumentos que desplegaba hace años Pierre-Philippe Rey, como estudio de la articulación de modos de producción. Rey buscaba su inspiración en Marx desde la primera página de su texto: «En todas las formas de sociedad existe una determinada producción que asigna a todas las otras su correspondiente rango e influencia. Es una iluminación general en la que se bañan todos los colores y que modifica las particularidades de estos. Es como un éter particular que determina el peso específico de todas las formas de existencia que allí toman relieve»²⁴.

Los distintos trabajos, en esos contextos territorialmente significativos, y vinculados a otros por lazos hoy muy estudiados, no pueden sólo analizarse como modos independientes con sus reglas particulares, sino en su articulación y dependencia, que les otorga características precisas en cuanto a, para decirlo en la terminología «antigua», condiciones de empleo y de trabajo. En las relaciones sociales que se traman, imperativamente en la «formación social» concreta. Penetrando e impregnando todas las formas de trabajo que la reproducen.

Yendo más allá, y dando así un marco explicativo complejo, a la interpretación, identificación y significado de los distintos procesos de producción, distribución y consumo, como un todo interdependiente y estructuralmente coherente.

Hemos elegido para el despliegue de nuestro trabajo de campo, precisamente, como unidades mediatas de análisis, entornos delimitados que forman una configuración particular en distintos territorios social y geográficamente determinados, tanto en la región de Madrid, como en Murcia, Pamplona y Lisboa. En ellos estudiaremos no sólo sectores *avanzados*, sino también *atrasados*.

Así, en este caso sobre *Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*, los distritos de alta tecnología, con su cohorte de trabajadoras y trabajadores del conocimiento (por ejemplo, en el área de las tecnologías de la información), se estudian, conjuntamente, y en su relación *necesaria*, con los trabajadores descualificados, precarios, en todas las áreas, incluidas las de la reproducción social, el trabajo doméstico, los trabajos de cuidado, etcétera.

Escogemos esta opción porque es nuestra convicción que el análisis «seccionado», individual o de fragmentos productivos, impide encontrar *el trabajo global de una sociedad*, y, desde luego, impide, igualmente el dar una cabal explicación de sus condiciones de empleo, y de las formas que

²³ Ransome, «The boundary problem in work-life balance studies: theorising the Total Responsibility Burden», en Warhurst, Eikhof y Haunschild, *Work less, live more?*, 2008, p. 75.

²⁴ Rey, *Les alliances de classes*, París, François Maspéro, 1973, p. 23. La traducción está tomada, casi literalmente, en español, de Marx, *Elementos...*, 1976, vol. 1, pp. 27-28.

toma la intensificación del trabajo, las variables formas del *plusvalor* extraído de la fuerza de trabajo colectiva, que se genera en lugares muy distintos de aquellos en los que se acaba concentrando.

Por otro lado, en el mismo movimiento, este abordaje nos permite entrar en los hogares y reconstruir una explicación de la división del trabajo doméstico y las complejas combinaciones y contradicciones en la vida de las personas. Lo que algunos consideran, aún, el «fuera del trabajo», es una perspectiva restringida. Porque, visto el trabajo desde la perspectiva de la sociedad, global, regional, local, individual, acaba siendo la marca de que, lejos de haber desaparecido, el trabajo invade todas las esferas de la vida²⁵.

Como el lector o lectora podrá comprobar en lo que sigue, este ha sido un programa extremadamente exigente, que nos ha planteado muchos retos, teóricos, pero también empíricos. Y no sólo en este estudio de caso, claro está. Pero esta es la voluntad de este equipo de investigación: contribuir a un conocimiento más real, próximo y complejo de lo que está sucediendo ante nuestros ojos. Frente a la trivialidad con la que, en muchas ocasiones, se interpreta la realidad social, queremos terminar este breve resumen de nuestro marco teórico, con una cita homenaje de uno de los mejores maestros que hemos tenido a lo largo de los años, Ray Pahl, quien al final de su insuperada antología *On work* (1988), nos recordaba que «para abordar e interpretar las nuevas divisiones globales, nacionales y sexuales del trabajo, no hay sustituto del pensamiento fuerte, duro y crítico»²⁶.

2. «Madrid-Norte»: un distrito tecnológico

En la elección de esta zona de Madrid, como se muestra en detalle en el capítulo II del libro publicado²⁷, ha primado sobre todo la consideración y constatación de encontrarnos ante lo que sin duda es una característica fundamental de esta área territorial y productiva: la alta concentración de empresas y trabajos de muy alto nivel tecnológico, como muestran los innumerables estudios publicados en los últimos años.

Una vez elegida como territorio para la localización de las empresas y de los trabajadores objeto de estudio, esta zona, comprendida, de manera laxa, por los municipios de Alcobendas, Tres Cantos y San Sebastián de los Reyes, hemos llevado a cabo, en primer lugar, un estudio y análisis de las empresas ubicadas en la zona, para seleccionar entre ellas aquellas que

²⁵ No son pocos los autores que han trabajado teóricamente sobre esta extensión del trabajo, pero no es nuestro objetivo el extender la discusión, sino el hacer una propuesta que está marcada, sobre todo, por la posibilidad de *aplicar* estos avances a la investigación concreta. Y volver, después, a una necesaria reconstrucción teórica sobre bases más firmes. Por todo, véase Sassen, 2007; Hochschild, 2008; o Hardt y Negri, 2002.

²⁶ Pahl, *On work. Historical, comparative and theoretical approaches*, Basil Blackwell, Oxford 1988, p. 752.

²⁷ J. J. Castillo e I. Agulló, *Trabajo y vida en la sociedad de la información*, Madrid, La Catarata, 2012, 224 p.

por sus características, nos permitieran acceder a trabajadores de alta cualificación, próximos a lo que podríamos llamar «trabajadores del conocimiento».

3. Del método: ventajas y límites

Nuestro objetivo metodológico ha sido el identificar una serie de situaciones representativas y significativas, unos perfiles, para que, por medio de entrevistas semiestructuradas, pudiéramos recoger, con las propias palabras de los interesados e interesadas, sus ideas y percepciones sobre su carrera educacional y formativa, sobre la profesional y su relación con el trabajo que desempeñan en la actualidad. Sobre el tipo de trabajo realizado; y su experiencia del quehacer diario en la empresa actual. Las perspectivas de futuro, actitudes ante el porvenir de su sector, lugar de su vivienda, traslados al trabajo, percepciones sobre el trabajo en general. Sobre los vínculos entre trabajo y vida fuera de aquel: cómo afrontan el equilibrio entre vida laboral y familiar, el recurso a ayudas externas para el cuidado de los hijos en su caso, etc. Y, también, sobre otras percepciones generales sobre la sociedad y el futuro²⁸. Y con estas ideas y percepciones, claro esta, datos e informaciones objetivas que hemos elaborado.

Es obvio que nuestro método de trabajo nos proporciona una *fotografía*, por más que hayamos construido una mínima historia, con sus huecos y olvidos. Pero sabemos que no puede ser una *película*, lo que hemos fabricado con nuestros entrevistados: «historias laborales, cambios de residencia y demás» cuestiones sobre la vida privada²⁹. Y también sabemos que es «sensato distinguir entre lo que las gentes dicen que hacen y lo que hacen realmente», si no se puede tener el contraste de la observación objetiva o de la confrontación, para los trabajos domésticos, por ejemplo, de la otra parte de la pareja³⁰.

Dependemos ampliamente del material de entrevistas –dicen los clásicos que estamos comentando, al hilo de nuestra propia reflexión–. Lo sabemos y utilizamos el material con la debida parsimonia y esmero metodológico, para que los resultados a los que llegamos, reflejen, como decimos, en primer lugar, la vivencia de los entrevistados, pero también, y en gran medida, situaciones objetivas que podemos generalizar.

Sabemos, por experiencia propia y ajena, que esa tarea es sumamente compleja, a poco que seamos conscientes de las mediaciones que se establecen entre quien habla en el informe, libro o artículo, nosotros, y la pretensión de dejar hablar a quienes entrevistamos, y que son ellos y ellas quienes les hablan a ustedes, lectores³¹. Al lado, o al margen del permanente debate

²⁸ Véase el referido Anexo 14b, que reproduce el guion-cuestionario utilizado.

²⁹ Observaciones, reflexiones y críticas que nos inspira una investigación clásica en sociología, Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer y Platt: *The affluent worker*, Cambridge, Cambridge University Press, 1969, p. 51.

³⁰ *Ibidem*, p. 50. Nosotros lo hemos ensayado, este último aspecto, en varios casos, sin poder generalizarlo por los enormes problemas logísticos planteados.

³¹ Véase, Durand, «Rationalisation et sociologie plurielle», en B. Appay y S. Jefferys (coord.), *Restructurations, précarisation, valeurs*, Toulouse, Octarès Éditions, 2009, por ejemplo.

y puesta en cuestión de nuestros métodos de investigación, especialmente quienes trabajamos con una orientación etnográfica y de terreno, suscribimos las reflexiones de Anna Pollert, haciendo balance de una larga y dilatada experiencia de investigación, en el último congreso de la revista *Work, Employment and Society*. Muchas veces, indicó la autora de *Girls, wives, factory lives*, había reconocido los escollos de entrevistar a «gentes en dificultad», planteándose una autocrítica como académica, porque, pensaba y se sentía mal porque quizá no reflejaba su trabajo la realidad vivida. Y, continuó, la gente te dice, «debes publicarlo, cuéntalo, que se sepa»³².

Y eso, también, hacemos nosotros. Conscientes de las limitaciones que tenemos como investigadores. Pero seguros de que dejamos pasar hacia el gran público briznas de realidad que, en muchas ocasiones, están en abierta contradicción con lo que son las ideas hechas, los clichés sobre el trabajo en la sociedad de la información.

Aunque ahora no es el momento de destacar los beneficios para la sociedad de una investigación como la que llevamos a cabo, uno de ellos es, desde luego, el de ser capaz de mostrar, de la forma más anclada posible en la percepción de las personas, cuales son los problemas que se les plantean para que la relación vida-trabajo sea más equilibrada. O traiga consigo menos problemas, que es lo mismo.

Con este conjunto de entrevistas hemos construido tipos sociológicos concretos, que incluirán además informaciones sobre el recurso al trabajo externo en la familia, sobre otros trabajos, sobre el trabajo de su pareja y la forma en que se articulan los equilibrios del trabajo doméstico, etc. Y, por supuesto todas las informaciones que ya se habían recabado de forma sumaria sobre vivienda próxima o lejana al trabajo, tiempo de transporte, formas de ocio, etcétera.

4. Trabajar en cliente y trabajar por proyectos: una forma de organización del trabajo generalizada

4.1. Introducción

En las industrias avanzadas, muchas de ellas dedicadas a las tecnologías de la información y la comunicación, y que forman el núcleo central de este estudio de caso en el Norte de Madrid, la «gestión por proyectos» rige muchas de las características principales del trabajo, de sus formas de organización.

O la discusión y construcción compleja que hacen en su trabajo reciente sobre xenofobias y xenofilias, Cea y Vallés, *Xenofobias y xenofilias en clave biográfica*, Madrid, Siglo XXI de España, 2010.

³² La *Work, Employment and Society Conference* tuvo lugar en Brighton, y esta discusión tuvo lugar el 8 de septiembre de 2010, bajo el título «Thirty years on from Women on the line: researching gender and work», con intervenciones de M. Glucksmann, autora del libro *Women on the line*, que hubo de publicar bajo seudónimo; Anna Pollert; Pun Ngai y Carol Wolkowitz. Esa misma mañana, Paul Thompson dirigió un debate sobre investigación etnográfica, en el que, además de él mismo, «I hear voices», intervino Paul Edwards, «Realist ethnography»; e Irena Gurgulis, «Doing ethnography».

De las características que lo dominan, e incluso de sus particulares e importantes consecuencias para el rol de las mujeres en el trabajo. Y, desde luego, también en lo que puede concernir a los «repartos» del trabajo doméstico.

A lo largo y ancho de los análisis y entrevistas que desplegamos, como resultado de un trabajo de campo minucioso y detallado, recogemos aspectos específicos derivados de esta forma de gestión que sólo puede apreciarse con una visión de conjunto de todos ellos.

Ahora bien, queremos destacar en un epígrafe específico la significación que tiene para el conjunto. Y, como veremos, no sólo en los aspectos muy introductoriamente, señalados en los párrafos anteriores, sino, también, como se verá en aspectos sustantivos de la carga de trabajo, de la intensificación del trabajo, de la forma y funcionamiento de los equipos de trabajo, ya sean estos «reales» o «virtuales».

En una investigación especialmente relevante para este propósito, puesto que se proponía, entre otros fines, el estudio de la «conciliación de la vida laboral y familiar» en Québec, se resume así este modo de gestión, que nosotros hemos encontrado en nuestra investigación de forma prácticamente idéntica:

cada proyecto corresponde a un contrato que vincula a la organización-proveedor con una empresa-cliente, para proporcionarle, muy a menudo, y a la vez, un bien (un producto informático: programa lógico) y un servicio dado (apoyo a la implantación, mantenimiento, servicio al usuario). Para llevar a cabo el producto, se constituye un equipo alrededor de una persona encargada de la gestión del proyecto. Estos equipos son multifuncionales, relativamente autónomos, temporales y compuestos según la necesidad del cliente. Los equipos son efímeros y deben producir bienes o servicios para entregar en una fecha y a un precio preestablecido por contrato, con múltiples clientes sucesivamente. Al final de cada proyecto, el equipo se disuelve y los profesionales liberados son asignados a otro equipo, como final de un proceso de reclutamiento interno o externo³³.

La «gestión por proyectos» es una forma de organización del trabajo cada vez más extendida, y también más estudiada. Y un marco interpretativo excelente para enmarcar y dar sentido a las historias individuales, pero muy *colectivas* por la regularidad con la que se manifiestan. Gracias a ellas podremos, también, ver cómo afecta este *punto de partida* a la aparente concesión a la autonomía del trabajador (las mujeres, por cierto, más discriminadas); a la traslación del control (y del estrés) al jefe de equipo; a la conversión de la dedicación en disposición absoluta para la empresa. Igualmente podremos constatar los notables efectos sobre la intensificación del trabajo.

³³ Legault y Chasserio, «Le client et l'équipe, importantes sources de régulation dans la gestion par projets», en Appay y Jefferys, 2009, p. 147. Véase también, Legault y Belarbi-Basbous, «Gestion par projets et risques pour la santé psychologique au travail dans la nouvelle économie», *Pistes* 8 (1), abril de 2006. Para uno de los autores clásicos en este campo, véase Grabher, «Cool projects, boring institutions: temporary collaboration in social context», *Regional Studies* 36 (3), 2002.

Y, finalmente, pero claro está, no menos importante, dada nuestra preocupación de investigación, a los efectos sobre la vida personal fuera del trabajo que, muchas veces, se va con las personas a su casa, para rematar una tarea, para adelantar algo pendiente para mañana, para atender un «problema»...

Y, ni que decir tiene, como mostraremos en la amplia selección de casos presentados, una o un trabajador, cuya empresa de referencia, no es aquella en la que desarrolla su trabajo cotidiano, verá muy afectadas sus relaciones laborales, pues para la *proveedora*, como nos dirá una entrevistada, «Yo, con PROGRAMAS, pues la verdad, como si no trabajara para ellos». Y en la empresa cliente, donde son «visitantes», por mucho que lo «efímero» de su trabajo pueda alcanzar varios años, aunque siempre estén de paso.

Con aspectos tan negativos como los cambios de horarios, adaptándose al «cliente». El cambio de lugar de trabajo (con problemas añadidos de coordinación de la otra carga de responsabilidad, los otros trabajos de cuidado y reproducción). Habiendo de integrarse en colectivos de trabajo variopintos, compuestos de gentes de distintas empresas, nominales, y a su vez, de distintas subcontratas de estas. Todas ellas reunidas en un solo lugar de trabajo, el de la empresa cliente. Con una situación marginal respecto a los trabajadores del cliente. Por ejemplo, que les restringe el acceso a servicios ofrecidos por la empresa en la que prestan sus servicios: desde comedores o cafeterías, hasta servicios de guardería. Por no decir de simple acceso de las visitas, *que deben recibir para llevar a cabo sus tareas*, a las instalaciones, «porque ellos no son de la empresa». Con periodos muy diversos de trabajo en el mismo lugar: desde 17 años, hasta 2. De unos meses, a semanas. Y de que, por una planificación o decisión, ya sea del *cliente*, o de la empresa en la que cobran, regresen a la central para hacer el mismo trabajo *on line*. Con todos los problemas añadidos en cuanto a desplazamientos, atención a los hijos, si los hubiera, organización de la vida en una parte sustancial.

Y, desde luego, en cuanto a posibilidades de acción y defensa colectiva de sus condiciones de trabajo, con la imposibilidad de hacer trabajo sindical en su centro de trabajo, el real, puesto que si eres representante sindical, lo eres en la empresa de origen. Con colectivos de trabajo que pueden fluctuar, y con los que es enormemente difícil hallar posibilidades para la acción común y la defensa de sus intereses. A veces ni siquiera a través de los medios electrónicos, internet, etc., que son, sin embargo, uno de los pocos medios de mantenerse informado.

Fátima (nombre supuesto) nos ofrece una primera visión en la que resaltan algunos de los temas que hemos avanzado:

Fátima, 46 años, separada, y con dos hijos. Trabaja en cliente. El último una institución pública, el INEM, desde hace dos años, y en la empresa proveedora, en «PROGRAMAS», lleva 22 años.

¿Cómo se vive el trabajar en cliente?

Yo muy bien. A mí me gusta. Pienso que llevo tanto tiempo en esta empresa, en la empresa de servicios, porque precisamente por eso, estoy

cada vez en una instalación nueva, conozco formas diferente de trabajar, conozco a gente nueva, conozco planteamientos nuevos, pues eso te da un bagaje y una experiencia que para mí es muy interesante. [...]

Yo, cuando voy a un cliente no es ni mi instalación, ni mi mundo, ni mi casa, ni...y la evolución profesional... ellos es como un instrumento. Pero el mundo, mi casa, está en mi empresa. Y yo estoy allí dando un servicio y normalmente me suelo comprometer mucho cuando estoy en el sitio me comprometo con el cliente y hago mío la instalación y sus problemas, pero se quien me paga. Y quien me paga es mi empresa, entonces pues siempre velo por los intereses de mi empresa. Los del cliente, pero los de mi empresa.

¿Y al final de un proyecto?

Estoy muy acostumbrada a estar últimamente reinventándome y estar continuamente adaptándome a nuevos retos, porque no conozco la instalación, no conozco a la gente, tengo que coger la confianza en la gente, tengo que demostrarles que pueden confiar en mí. [...] Para muchos compañeros míos es un inconveniente tener la sensación de desarraigo. Yo creo que por ejemplo, el haber vivido los primeros años del nacimiento de PROGRAMAS, de mi empresa, hace que yo tengo muy inculcado...

O sea, yo sé el gorro que me protege. [...] Antes te sentías partícipe de una historia que estaba creciendo un algo nuevo en España y eso y ahora ya es como más un obrero especializado en cualquier cosa, que lo mismo es [...]

Porque toda la ventaja que te da la empresa de servicios, todos los beneficios que te da la empresa de servicios que es estar en muchos sitios, profesionalmente tener una visión amplia del negocio, te lo quitas, porque lo reduces a un cliente, cuando tú no eres de ese cliente y el cliente en el momento que se reduce presupuesto te echa.

Entonces, y es terrible volver a la oficina después de estar con un cliente mucho tiempo, yo por ejemplo eso lo viví en Hacienda. En Hacienda estuve yo 6 años (...). Esa vez aprendí quien me estaba pagando. Que yo no era de Hacienda, que yo no era del cliente, que por mucho que llevara 6 años, por mucho que tuviese cariño a la gente, por mucho que tuviese cariño a la instalación, era personal de asistencia técnica y cuando el dinero se acaba te vas.

Entonces tienes que comprometerte con el cliente que estás, hay gente que merece la pena y te haces amigos, aprendes mucho, pero tienes que saber quién te está pagando y dónde tienes que luchar para mantener tu puesto de trabajo. No es el cliente, es tu empresa.

Te involucras tanto en el cliente, te metes tanto con el cliente, la empresa tampoco hace nada para llevarte a ella y se te olvida y un día se acaba el presupuesto y resulta que sientes un desarraigo, un... diciendo «¿Por qué me están quitando, por qué me están echando, qué he hecho yo?». Tú no has hecho nada, simplemente se ha acabado el presupuesto.

4.2. Historia de Clara, desasignada

Estar desasignada en una empresa de *software* es, en el mejor de los casos, estar a la espera de participar ser asignado a un proyecto. Hemos conocido en nuestra investigación casos muy diversos: desde quien está a la espera, cobrando íntegro su sueldo, hasta que el mercado o la especialización en la que se halla, se «mueva», hasta aquellos casos más particulares que obligarían a quien, pongamos por caso ha desarrollado su trabajo en el área financiera, a reciclarse en otro «sector» (según sean las denominaciones que utilice la empresa concreta en la que está contratada, la empresa «madre», debemos decir, pues el trabajo en cliente le puede llevar a muy distintos destinos laborales «reales», es decir, donde trabaje día a día).

También hallamos casos más extremos, en los cuales, ya sea por la especialización de la persona en cuestión, por su nivel en la carrera profesional, que puede haberle llevado a responsabilidades de altura en el área de gestión, o por la decisión (oculta, claro, pero evidente) de conseguir que se vaya de la empresa «voluntariamente», para ahorrar gastos de indemnización por despido, la situación vivida expresa, en su radicalidad, aspectos de esta forma de gestión del personal, que no aparecen en versiones más ligeras, como las que hemos visto a lo largo y ancho de nuestro trabajo de campo.

Por ello la historia de Clara (nombre supuesto) es especialmente relevante para ser recogida en extenso. Entrevistamos a Clara en octubre de 2010. Desde agosto de ese mismo año estaba, en sus propias palabras, «en un cajón de espera», «ahora mismo no tengo proyecto, con lo cual, estoy desasignada».

Clara tiene 50 años, durante 25 trabajó en una multinacional de consumo, primero en Francia, y desde hace 11 en España. Su perfil, como ella subraya en varias ocasiones, no es un perfil técnico. Ha trabajado como responsable de logística, entró en su empresa actual ANCA, dice, «por casualidad», para trabajar en clientes, en *outsourcing*, como responsable de tareas de mantenimiento, de aplicaciones en SAP, entre otros, pero como responsable funcional. Como «experto en gestión», es como ella resume su puesto de trabajo (sin asignar), ese «cajón de espera», repite.

Las experiencias en estos últimos años, ya sea por la premura de los encargos, por la mala planificación del cliente, o por la improvisación con la que se llevó a cabo, han sido un tanto «desastrosas».

Para Clara, el no contar con que su perfil no es técnico, sino de gestión, ha sido una de las causas de esos, a su juicio, malos resultados. Y, cuando le preguntamos por las perspectivas de futuro, personal, nos responde sin dudar: «No las veo, sinceramente. Yo ya soy mayor, para empezar; no soy técnica, que es lo que más solicita la empresa. Tengo un sueldo bueno. He tenido muchísimos trabajadores detrás, 52 más o menos».

Fue la propia empresa que le ocupa actualmente, ANCA, la que le contactó en 2007, y le ofreció las mismas condiciones que tenía en su antigua ocupación durante 25 años, porque «ANCA, en ese momento estaría desesperada por conseguir un perfil así y me contrató con las mismas condiciones».

Pero Clara no les ve «reassignándola» en otro puesto, «Yo, perspectivas, no las veo mucho». «Creo que a ANCA le puede su volumen. Somos mucha gente, con lo cual es complicadísimo tener un buen recurso y buscar un buen recurso para un sitio adecuado. Yo no me puedo creer que no tenga un espacio dentro de una organización como esta, que somos 22.000. Tengo tres idiomas hablados perfectamente y he llevado mucha gente. Pero, entre que ANCA ha pasado esa estructuración, porque ha pasado de 8.000 a 22.000 personas y eso es tremendo. Y luego, que siempre está ahí el perfil que quieren las empresas hoy, pues... quieren *juniors*, quieren gente que... [cobre menos, que sea técnico]».

La percepción de Clara, es «que son muchos desasignados –creo, ¿eh?– es la percepción que yo tengo. Lo que pasa es que yo no tengo datos. No lo sé, pero mi percepción es esa. La empresa tiene muchos desasignados. Entre ellos mucha gente que lleva muchos años desasignados». Desasignados que, según ella, no hacen nada. Nada. Sin que, por otro lado, se les de una oportunidad de formación o reciclaje.

En el fondo de su argumento, Clara nos transmite una interpretación cuya base es la fragmentación de tareas, la necesidad de trabajos técnicos, menos cualificados, en una mayoría de puestos. Y el recurso a los gestores, técnicos, organizadores, responsables, en última instancia de funciones más de mando que de trabajo técnico inmediato, es una minoría. Ese parece, en el contexto de la entrevista, su explicación del por qué prescindir, dilapidar, llegará a decir, una fuerza de trabajo compleja y preferir mantenerla mano sobre mano a aprovechar sus potencialidades, reciclarla, y utilizarla para el trabajo de gestión de la empresa.

Pero también ronda su argumento otra interpretación que casa más con su propio caso: hoy ANCA quiere, con personas de sus características y cualificación, el convertirlas, *hacia abajo*, en gestores que, también se remangan, usando su argot, y se meten en la máquina, pican código si es preciso, «dibujan» los diseños que vienen de otros lugares, ya sea dentro de ANCA o del propio cliente. La misma tarea que les es encomendada a las subcontratas, internas y externas, en España, o fuera de ella, para completar un proceso de producción, mantenimiento, o puesta al día de programas informáticos.

El caso es que aquí tenemos a Clara, cuatro meses después de ser desasignada, sin perspectivas de futuro en la empresa, llegando diariamente a su lugar de trabajo (?): «La situación es que estoy aquí (con cuatro horas de transporte) diarias y sin hacer nada. Eso conllevó que tuve que darme de baja porque ya empezó a no irme bien, vamos».

Ya tenemos aquí una primera manifestación personal de las repercusiones de este modo de gestión de la fuerza de trabajo. Clara comenzará a tener que recurrir, para salir adelante, a tratamiento psicológico. Y aún así, trata de mostrarse comprensiva con la empresa: «Es supercomplicado –dice–, el tratar este asunto por parte de la empresa. Ahora bien, podría, al menos, hasta no tenerte asignada, decirte “mira, no hay espacio para ti aquí... Entonces o llegamos a una negociación, te podemos ayudar con contactos, con reciclaje formativo, con lo que tú quieras, pero aquí no hay espacio”. Lo que no puedes es tener a una persona, primero desperdician-

do sus conocimientos, porque, cada uno de nosotros los tenemos, de una manera o de otra, sin formarte... Yo me he visto, después de 25 años –trabajando mucho, porque la logística es eso– en una situación que jamás había vivido y me vine abajo en quince días. Es que he tenido que tener un tratamiento y siendo la primera baja, la primera baja desde que llevo en España que son 11 años. Jamás me dí de baja. Entonces, es más, el médico me daba más y yo no valgo para eso, yo esta situación la tengo que tratar [con mi empresa], tarde o temprano. [...] Y si yo no me veo que es un proyecto, es que no lo voy a empezar. Ya soy muy mayor, para el mercado laboral.

»Nosotros no podemos hacer nada. O sea, no podemos tener mi actitud, resignados, eso no es. O sea, a mí me vas a tener sin hacer nada. Hombre, yo estoy dispuesta, hasta, hasta a irme de aquí con ayuda; hasta a buscarme la vida». «[Es que], como el asunto mío..., quiero decir, que yo esté haciendo cuatro horas diarias de transporte para venir aquí y no hacer nada...»

»Yo hablo desde esta situación en la que no estoy haciendo nada. Por supuesto, a mí aquí, si tengo que venir a ayudar a trabajar, me callo. O sea, tengo que venir a trabajar, vamos. Eso no se discute. Ahí yo no le veo mucho...»

Sin nada que hacer, el horario oficial, sin embargo, se respeta. Y el entrevistador se pregunta en qué consumirá los tiempos y las horas de permanencia en la empresa. Clara suele llegar a su trabajo a las ocho y media de la mañana. Y se va a las seis de la tarde. Cumple nueve horas de trabajo, con una hora para comer, salvo los viernes, que son siete horas. El centro de trabajo está situado en el norte de Madrid, lo que hemos denominado «Carretera M-607» y su vivienda está situada en el sudeste de Madrid, en una ciudad de antigua industrialización, y que también tiene un centro de trabajo de su empresa, ANCA.

Eligió esa residencia cuando se instaló en España, hace once años, porque allí estaba ubicada su anterior empresa. Sus padres emigraron a Francia a principios de la década de los sesenta, cuando ella tenía sólo 6 años. De aquella vecindad entre trabajo y vivienda, se pasó luego, con muchos cambios, a la enorme distancia que hay hoy entre ANCA y su casa, cuando esta empresa trasladó sus unidades centrales a la Zona Norte de Madrid.

En un día de diario, Clara se levanta a las seis y media de la mañana, se arregla y coge un tren de cercanías a las siete menos cuarto, que la deja en la Estación de Chamartín, donde combina con un metro que la lleva hasta las cercanías de ANCA, hacia las ocho y media, como nos decía, tras dos horas de viaje.

Vive sola, pues está divorciada hace ya mucho tiempo, como ella misma dice. Y, aunque tenga una persona con la que sale, no le da mucha importancia como para llamarla su pareja. Prefiere lo de cada uno en su casa, tras muchos años de matrimonio. Sus hijos ya tienen edad para ser independientes, y por tanto, en la organización de su vida, no son ahora una preocupación. Y tampoco es mucha la carga de las tareas domésticas, según nos cuenta, porque su casa no es muy grande, y mantiene una ayuda semanal para la limpieza y arreglo. Llega a casa hacia las ocho de la

tarde, «bastante cansada». Entre sus aficiones preferidas está la lectura, «leo mucho», especialmente novela histórica. Y, además, tiene otra afición que comparte con miembros de su familia, «un negocio pequeñito», muy creativo. Hace senderismo por la Sierra de Madrid, con un grupo de amigos. Le encanta el cine. Se reúne con sus antiguos compañeros de la empresa anterior. Y espera. Espera una solución que la saque de ese limbo en el que está «desasignada».

5. Hombres (muy) ocupados en el trabajo

5.1. Introducción

En este epígrafe insistimos en una característica que es especialmente relevante en el estudio de los *trabajadores del conocimiento*, en el estudio concreto que hemos llevado a cabo. Esto es, en la extensión y ampliación del trabajo, en su intensificación, que acaba impregnando y prevaleciendo sobre el resto de la vida de los trabajadores.

Y ello es especialmente destacado en el caso de los hombres, y más aún si desarrollan un tipo de trabajo que podemos generalizar como de gerentes, de responsables de nivel medio, en las empresas.

Nuestro marco de interpretación lo hemos podido contrastar con un estudio, muy recientemente publicado, cuyos fundamentos empíricos, teóricos e interpretativos son muy semejantes a los nuestros. Con el sugerente título *In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work*, Jackie Ford y David Collinson, trabajando sobre una muestra de varios niveles de gestores y gestoras, destacan muchos de los rasgos que nosotros hemos hallado en nuestra investigación, y que los lectores encontrarán en el caso que presentamos a continuación³⁴.

Como nosotros, en ese trabajo que forma parte de un proyecto más amplio, lo que llevan a cabo es una «exploración del trabajo en relación con el resto de la vida», «cómo estos gerentes piensan sobre el trabajo en relación con el resto de sus vidas»³⁵. Y analizan sus resultados en torno a tres temas fundamentales: la prioridad dada al trabajo, por hombres y mujeres en estas posiciones dentro de las empresas; la adicción al trabajo que muchos de ellos muestran, más los hombres que las mujeres, y hasta niveles que se asemejan mucho a los hallados por nosotros; y, finalmente, cómo, en los intentos de reequilibrar el trabajo y el resto de la vida, se busca, o se sueña, en los mejores casos, únicamente movidos por acontecimientos excepcionales, en el trabajo, en sus vidas, en los cambios de situación laboral de sus parejas. Pero no parece que con un éxito notable para la mayoría.

Y una de las conclusiones más importantes de su análisis es que no se trata, tan sólo, de opciones individuales, sino que el contexto marca sus límites a esa búsqueda de soluciones. De ese contexto, su mayor hallazgo

³⁴ Ford y Collinson, «In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work», *Work, Employment and Society* 25 (2), 2011, pp. 257-273.

³⁵ *Ibidem*, p. 261.

es el determinar que el tipo de trabajo, la forma en que las empresas se organizan en la actualidad, las perspectivas de carrera dentro de ellas, las exigencias cada vez mayores de la organización y dedicación al trabajo están totalmente «reñidas», enfrentadas, con la perspectiva de mejorar los equilibrios trabajo-vida³⁶. Por las exigencias habituales de horas de dedicación ilimitadas, o porque «de los gestores se espera que demuestren un compromiso total con la organización, priorizando el empleo sobre las responsabilidades domésticas y familiares».

Una «invasión del trabajo pagado» que también ha sido analizado en otras investigaciones, y que da por hecho que este «trabajador ideal» es alguien que no deja que la familia y otros compromisos interfieran con su trabajo; lo que, en la actual crisis económica se exagera aún más³⁷. Por lo que el trabajo invade y marca el resto de la vida de las personas. Y, aunque la acción y las opciones de los individuos pueden tener su influencia en los cambios, lo que hay que destacar es que un cambio de mayor alcance hace necesario poner en cuestión las prácticas organizativas actuales, las culturas y estructuras empresariales.

5.2. Javier: el viajero impenitente, la mujer en casa

Javier (nombre ficticio) es Gerente *Senior* en ANCA, donde trabaja desde el año 2005. Tiene 45 años, está casado y tiene un hijo de ocho años y una niña de cuatro. Es licenciado en una carrera de ciencias, y comenzó a trabajar ya en el último año de licenciatura. Ha trabajado, luego, durante 13 años en una importante compañía antes de su ingreso en ANCA. Vive desde hace muchos años, en la misma zona en la que está la sede central de su trabajo y, cuando se trata de desplazarse a esta sede, no le lleva más de un cuarto de hora. Lo que es una circunstancia muy conveniente, si no fuera porque, como veremos inmediatamente, la mayor parte del tiempo, de la semana, y del mes, la pasa viajando, ya sea a destinos dentro de la península, o más frecuentemente, a destinos allende el océano: «Entonces la cercanía o la lejanía, pues...».

El trabajo. Entró Javier en ANCA porque la empresa le buscó por sus competencias en la compañía anterior, dada su experiencia, «en el mundo de pedidos de pago», en un momento en que la empresa necesitaba «adquirir más presencia en el mundo, primero en el español y, ahora, en el internacional, que es lo que estoy haciendo». «Ahora estoy haciendo viajes internacionales, sobre todo a Latinoamérica».

Bajo sus órdenes se encuentra un equipo, actualmente, en el momento de la entrevista, a finales de septiembre de 2010, de unas 70 personas.

³⁶ *Ibidem*, p. 267. «In this context, discourses seeking to promote work-life balance seem to be fundamentally at odds with contemporary workplace processes». La cita siguiente, en la p. 258.

³⁷ Véase «The invasiveness of paid work», capítulo 4 de Gambles, Lewis y Rapoport, *The myth of work-life balance. The challenge of our time for men, women and societies*, Chichester (Reino Unido), John Wiley and Sons, 2006, pp. 45-57.

Cuando comenzó, en 2005, había un grupo de 9 tan sólo. Las incorporaciones nuevas «se han hecho de compañías que yo conocía o de la compañía que yo procedo».

«Todos los meses suelo estar una semana fuera [...] ahora es Brasil, São Paulo [...]. Otras veces, por ejemplo el año pasado, estuvimos intentando en distintos sitios, pues viajamos a Puerto Rico, viajamos a Dominicana, viajamos a Brasil, al de México yo no fui. Pero eran viajes también más esporádicos no eran tan constantes como ahora, a lo mejor, que son mensualmente. Lo que ocurre es que, lo que hemos hecho ahora es una primera introducción ya con cliente importante y con renombre del lugar, y eso lo que va a significar es una inclusión en más países, entonces ahora sí que habrá seguramente más viajes. Pero no quiere decir que los tenga que hacer yo todos, ¿sabes? Un equipo de personas tendrá que ir tomando las riendas de cara al futuro. Que si no, ¡vamos, sería una locura!».

Y esta situación, muy previsiblemente, se incrementará. Desde luego no prevé menos viajes que los que hace ahora. Las expectativas son de un aumento e intensificación, pese a la previsión de ir delegando y responsabilizando a otros miembros de su equipo. «Todos los meses suelo estar una semana fuera».

No parece necesario recordar los trastornos que a un trabajador al que podríamos llamar «multilocal»³⁸, le afectan, tanto en los cambios de lugar de trabajo, como en los aspectos más tradicionalmente estudiados por la ergonomía, en cuestión de ritmos circadianos y *jetlag*: «Voy de lunes a viernes, que muchas de las veces voy así de lunes a viernes [...]. El que lo sufre soy [yo], que es el cambio de horario, el estar así medio dormido, ¡vamos! Que es mío, no es... no es de los demás. Yo llego cansado mentalmente. Aquí trabajo físico no hay, pero mental y de haber peleado con muchas cosas, como digo yo, más que el trabajo, la pelea humana es muy difícil, entonces... eso agota».

Pero, en el argumento central que estamos desplegando en esta investigación, nos interesa señalar la consecuencia «inevitable» de este aspecto del trabajo de un gestor *senior*: estará muy difícilmente disponible para compartir los trabajos de la casa, la parte de la carga total de trabajo que supone la reproducción del hogar, el cuidado de los niños, etcétera.

El hogar. Teniendo en cuenta el continuo viajar de Javier, y la gran carga de trabajo que supone el dirigir un equipo de 70 personas, a la hora de recoger los trabajos del hogar, hay que tener presente que, cuando elabora un diario de su actividad, se refiere sobre todo a la excepción, y no a la regla, en lo que concierne a su participación en el cuidado de los niños, por ejemplo.

Cuando comenzamos a hablar de la vivienda ya recogemos una «decisión» que marca cuanto va a venir en términos de reparto de tareas y cargas, de participación en la carga total de trabajo de la pareja. De lo que va a ser una división paradigmática, desequilibrada para la mujer, de los trabajos y los días.

³⁸ Véase Hislop y Axtell, «To infinity and beyond? Workspace and the multi-location worker», *New Technology, Work and Employment* 24 (1), 2009, pp. 60-75.

«Mi mujer trabajaba, cuando tuvimos el segundo hijo [...], y hace 2 años, pidió excedencia, y tras la excedencia pensamos que era mejor que ella no trabajara porque llevar a los niños al colegio... Decidimos que ella momentáneamente dejara de trabajar».

Ahora bien, Javier es perfectamente consciente de que «en casa no es lo mismo que haya dos personas adultas, para manejar a dos fieras, [que] una persona adulta para manejar a las dos fieras, (risas) y eso es evidente y sobre todo los fines de semana, porque a diario el colegio también hace esa función básicamente, porque cuando llegan, llegan y es deberes, juegan un poco, baño, cena y a la cama, o sea que, que es casi... muy metódico, pumpam, pumpam. Llega el fin de semana y el fin de semana ya no hay tanta metodología para aplicar. Los niños, desde que se levantan hasta que se acuestan, tienen que hacer algo y tienes que compartir con ellos algo, entonces si hay dos es más fácil que si hay uno sólo».

«Yo trabajo, pero mi mujer es la que se encarga momentáneamente de los hijos. Cuando hayan evolucionado un poco más, dos años, seguramente se incorpore otra vez al mundo laboral.

Pero vamos a día de hoy, mi situación es más cómoda a nivel familiar porque no tenemos esa carrera de tú para tu trabajo y yo para el mío y los críos ahí aparcados, los festivos, las vacaciones, todo eso que es una complejidad elevada pues pensando en lo que ello significaba. [...]

Dentro de mi horario, he decidido que vayamos ella y yo al colegio a llevarlos, luego ya a recogerlos los recoge ella porque a las cinco yo no puedo estar, salvo los viernes como salgo a las tres normalmente, pues ese sí que la suelo... acompañar a recogerlos.

Entonces, salvo que tenga que hacer aquí un viaje peninsular porque también hago todos los viajes peninsulares a la Coruña o a Barcelona o a cualquier otro lado, que a lo mejor me exige el tener que estar en el aeropuerto por la mañana temprano pues ese día no podría yo acompañarles».

En un día «normal» que, como vamos viendo es en realidad un día excepcional, Javier se levanta a las siete de la mañana, despierta a todos, prepara los desayunos, ambos visten a los niños y se van juntos al colegio. Luego vuelve a traer a casa a su mujer y se va a su trabajo, donde puede llegar hacia las 10, habiéndose preocupado antes de que no haya ninguna reunión de trabajo a primera hora...

Ella hace en casa «las actividades de la casa, como ella está en casa tiene que comer y tiene que hacerse la comida», y a las cinco va a recoger a los niños, les prepara la merienda, y regresa sobre las seis de la tarde. Él llega hacia las siete, más bien las ocho de la tarde. A veces a tiempo para ayudarles a hacer los deberes, «antes de que me de el bajón». «Y la cena la hace ella, y bañarlos, bañarlos dependiendo del momento que sea, si he llegado yo estoy yo, y si no he llegado yo lo hace ella».

Si no va quedando clara en su exposición, llena de «si no llego», «si estoy en casa», «si no estoy de viaje», la descripción que nos hace Javier de las tareas domésticas, no necesita de la exégesis del investigador y es, desde luego un muestrario de los tópicos tan mencionados en la literatura de investigación sobre el desequilibrio de las tareas en el trabajo doméstico, al igual que su presunta «justificación», con argumentos como

el de la «ayuda», de la mayor «adecuación» de cada uno de los miembros de la pareja a determinadas tareas, o de los estereotipos del «a ella no le gusta que...».

Recogemos ahora una selección de las manifestaciones de nuestro entrevistado, sin que hayamos podido incluir la otra visión, la de la mujer, de la cual, a través de esta entrevista ni siquiera podemos saber cuál era su trabajo antes de «decidir» dejarlo para encargarse de las «tareas del hogar».

«Las tareas son: dentro de la casa, mi mujer se encarga de hacer la comida, de organizar la casa y... los críos; y yo cuando voy lo que hago es, ayudarla. ¿Yo tareas como tal, dentro de la casa? Bueno las típicas... pero casi es... volver a lo antiguo o sea ¿un enchufe? Pues mi mujer los enchufes no se atreve, pues yo llego y, lo que es... mecánica de trabajo dentro de la casa, eso no. Lo que es la economía de la casa, antes la llevaba yo solo pero he hecho que mi mujer también participara porque en esta vida nunca se sabe. Y luego lo que es el ocio pues independientemente, cualquiera de los dos decide y mientras que estemos de acuerdo...

Yo a veces quiero comprar algo, pero claro, le rompo su organización. O sea, sí que hago compra, pero no se me ocurre a mí. Entonces por eso te digo que soy más apoyo en esas labores que... decisión.

Yo reconozco que en eso sí es más estilo a lo de antes, es... la casa a ella la gusta más y a mí me gusta menos. [...] La comida, me gusta cocinar pero ella cocina muy bien entonces me echo atrás y la dejo a ella. Pero eso es el acomodo de las parejas que cada uno aporta desde un lado, y si miras, focalizas en una cosa uno es mucho y si focalizas en otra el otro es más. Yo no diría que estamos en todas las parejas al 50 por ciento, porque te engañaría...».

El recurso a la ayuda externa de abuelas o familiares es difícil, pero además, según Javier, no recurren a cuidadoras, ni personas para limpieza o cocina porque su mujer, que lo aceptó cuando trabajaba, «es muy temerosa» y no le gusta recurrir a esas ayudas.

Al final de la entrevista, Javier, que dice querer que su mujer, licenciada en ciencias también, no se «amaruje», recoge sus buenos deseos de que ella encuentre su *habitación propia*, «aunque ella ahora no trabaje y está con los niños y demás, que no toda su actividad sea esa, si no que busque espacios en los cuales sean de ella nada más».

Buenos deseos que no casan bien con una situación *construida socialmente*, donde las decisiones (¿de ambos miembros de la pareja?), donde los viejos papeles de género están, llamativamente, estereotipados. El trabajo viajero de uno es posible porque el trabajo de ella es, con toda su crudeza, el hogar.

6. Mujeres en un mundo de hombres

En este capítulo del libro citado, analizamos el caso de las mujeres que han salido del ámbito del hogar para adentrarse en un mundo en el que todo parece reservado para los hombres. Ello lleva implícito el hecho de tener que gestionar los tiempos, llegando, o no, a acuerdos con la pareja para la organización en el ámbito del hogar. En esta incorporación, «algunas

mujeres han conseguido acceder a condiciones de empleo privilegiadas y se han beneficiado de las oportunidades de cualificación, emergencia y seguridad del empleo típico del segmento laboral compuesto por los trabajadores-llave»³⁹. En cambio, otras siguen ocupando puestos de menor cualificación, menores salarios y menor seguridad, hecho que hace posible que continúen las desigualdades⁴⁰.

En el caso de las mujeres con puestos de mayor cualificación, es necesario llegar a conocer los itinerarios que estas han debido seguir para llegar a ser capaces de introducirse en un mundo copado por los hombres. «No tenemos por qué elegir entre ser madre o tener una carrera brillante. Nos toca cambiar un poco a todos ellos y a nosotras para ir a un modelo que beneficie al conjunto»⁴¹.

Dentro de este estudio, que realizamos en el norte de la Comunidad de Madrid, encontramos el ejemplo de mujeres que han sido capaces de ir creciendo a nivel profesional, hasta obtener puestos en los que han de gestionar equipos. Y en paralelo a su crecimiento profesional han tenido otro, de tipo personal. Y ello ha supuesto un aumento de responsabilidades en ambos terrenos, que, inevitablemente van unidos, y que hacen que el factor tiempo adquiera una gran importancia, ya que se ha de encontrar un equilibrio entre el del trabajo y el destinado a la familia.

En el caso de las mujeres que han llegado a acceder a los puestos ocupados normalmente por los hombres, han debido adquirir un elevado grado de compromiso con la empresa y con el puesto que ocupan. Pero ello, a su vez, les permite tener una capacidad económica que hace posible que el hogar siga funcionando. Pues pueden permitirse la contratación de ayuda externa, bien sea para el cuidado de los hijos y/o para el mantenimiento del hogar.

En cambio, otras mujeres que ocupan puestos de menor cualificación no tendrán esa misma oportunidad. Con salarios más bajos y sin capacidad de reducir sus jornadas, han de plantearse otro tipo de ayudas, en el ámbito doméstico, que se basan en el apoyo en «las redes familiares o informales más próximas y accesibles (amigos, vecinos...)»⁴².

Por ello, nos hemos preguntado, en ambos casos, por las repercusiones que su papel como trabajadoras tiene en el ámbito del hogar. En el caso de las familias cuyos recursos económicos se lo permiten, buscan soluciones que suelen pasar por la contratación de personal que se ocupa de la casa y/o de los niños. Y ello, simplemente servirá para descargar un tiempo, el del ámbito de la reproducción, y que suele terminar llevando implícita una sobrecarga del otro, el del trabajo productivo, dejando poco lugar para las actividades de tipo personal o recreacional⁴³.

³⁹ S. Falcão Casaca, «La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación. El caso de Portugal», en *Sociología del Trabajo* 57, p. 125.

⁴⁰ P. Abril, y A. Romero, «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», en *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-64.

⁴¹ C. Rivas, *Palabra de mujer*, Madrid, Ediciones GPS, 2009, p. 27.

⁴² P. Candela, «Género, trabajo y políticas de igualdad», en *Sociología del Trabajo* 64, p. 13

⁴³ Véanse las referencias citadas en el capítulo 1 de este informe.

Además, no se debe pasar por alto que, en ocasiones

las desigualdades de género persisten, enmascaradas en pactos de pareja donde se naturaliza (y domestica) las tareas y los tiempos propios de las madres o donde se intensifica la mercantilización de los trabajos del hogar y los cuidados que, como sabemos, representan la transferencia del trabajo reproductivo de unas mujeres (ahora «privilegiadas») a otras en peores posiciones laborales y de vulnerabilidad social (trabajadoras inmigrantes)⁴⁴.

En cambio, en el caso de los hogares con menos recursos, se ha de afrontar esta problemática de forma diferente, ya que hay una carencia de apoyos accesibles a estas familias, que no pueden permitirse pagar a otras mujeres que se encarguen de las tareas del ámbito de la reproducción.

Pero ya sea en el caso de unas u otras mujeres, estas terminan por tener que afrontar dobles jornadas que, en unos casos serán algo más livianas gracias a las diferentes estrategias asumidas en el hogar, mientras que en otros, serán más pesadas.

Y tanto en las familias con mayor capacidad económica como en aquellas que carecen de ella, los abuelos (y, en ocasiones, otro tipo de redes de apoyo) pasarán a tener un papel de gran relevancia en el cuidado de los nietos.

Actualmente, los dos tipos de ayuda, tanto la de los familiares, amigos o vecinos, como la de personas externas –o internas– que realizan una parte de las tareas del hogar, suelen ser de gran importancia para que todo funcione correctamente. Pero aún así, debemos recordar que, el hecho de contar con estos apoyos, no implica delegar la organización de la logística del hogar en aquellas personas. Esa función la han de realizar ambos miembros de la pareja.

Pero ¿quién es, a la postre, el que termina llevando la carga de las tareas del hogar? Descubrimos que en la actualidad, una parte de los hombres tiende a involucrarse más, en las tareas domésticas y en las que conciernen al cuidado de los hijos: hacer la comida, la compra, llevar a los niños al colegio, etc. Parece pues, que se ha dado una renegociación en lo relativo a las tareas del ámbito reproductivo⁴⁵. Pero, a pesar de ello, aún suelen ser ellas las que gestionan los tiempos, las que suelen conocer y tener en la cabeza lo necesario en el hogar, desde la limpieza hasta la compra. Desde cuántos yogures quedan en la nevera, hasta cuando es la próxima cita médica de los niños.

7. Una visión de conjunto

La sociología no debe ser una simple ilustración de evidencias hechas y que son engañosas; debe ser obrera de descubrimientos que muchas veces no

⁴⁴ P. Candela; J. Piñón y A. Galán, «Desmitificando la metrópolis global. Vida y trabajo en Las Rozas de Madrid», en *Sociología del Trabajo* 70, p. 137.

⁴⁵ P. Abril, y A. Romero, «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», en *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-64.

dejarán de ser contradictorios con las nociones recibidas. Ignoramos todo lo referente a muchas cosas, entre las que nos movemos: a las diferentes ciencias sociales corresponde hacernos conocer progresivamente esas cosas.

É. Durkheim, «Sociología y ciencias sociales» (1911).

Terminando una reflexión hecha hace ya más de 100 años, Durkheim proponía como misión de la sociología de su tiempo el desvelar lo que la realidad oculta tras apariencias o nociones recibidas, *idées reçues* diría el maestro. Y recordaba la que sigue siendo una regla que no debe perder de vista el sociólogo, y más genéricamente el científico social en la actualidad: «Es necesario que antes de empezar con el estudio de una categoría determinada de fenómenos sociales, empiece por abandonar las nociones que haya podido formarse de ellos en el curso de su vida»⁴⁶.

Al terminar esta investigación, para nosotros, y esperamos haberlo transmitido así al lector de nuestro trabajo, muchas ideas hechas, muchas cuestiones que se daban por conocidas, sabemos que eran equivocadas. O mucho más complejas que lo que el sentido común y las imágenes que transmiten los medios de comunicación o la prensa de divulgación han hecho calar en nuestra sociedad.

Y la manera en que hemos podido avanzar en presentar un panorama mucho más complejo y cercano a la realidad, tal como es y como la viven las personas afectadas, no podríamos haberla ni siquiera imaginado sin la investigación sobre el terreno que nos ha ocupado a lo largo de casi 3 años.

Este es un aspecto que nos importa mucho destacar, porque es la marca, y si se quiere, también los límites, de un estilo de investigación en sociología del trabajo que es el nuestro. Y ese estilo lo podríamos resumir en la excelente formulación hecha por Loïc Wacquant, es una «investigación social basada en la observación cercana sobre el terreno en tiempo y espacio real de personas e instituciones, en que el investigador o la investigadora se incluye a sí mismo cerca (o dentro) del fenómeno para detectar cómo y por qué los agentes en escena actúan, piensan y sienten como lo hacen»⁴⁷.

Hay que subrayar que esta «definición» se da, como dice Wacquant en este último texto, de forma amplia, pues quiere incluir, sin separación de disciplinas, a partir de un comprometido grupo de sociólogos y antropólogos (y así, claro), de todo tipo de tendencias, pero a los que une esa definición amplia, que, desde luego comprende también a los integrantes de nuestro equipo de investigación y a nosotros mismos. Teniendo, además, como complemento de su *orientación* que se trata, de «trabajo de campo innovador, marcado por la sensibilidad teórica, el compromiso empírico y la relevancia cívica»⁴⁸.

⁴⁶ Durkheim, «Sociología y ciencias sociales», en VVAA, *Del método en las ciencias*, Madrid, José Ruiz Editor, 1911, p. 353.

⁴⁷ Citado en Narotzky y Smith, *Luchas inmediatas. Gente, poder y espacio en la España rural*, Valencia, Publicacions de la Universitat de València, 2010 [2006], p. 18. El original en Wacquant, «*Ethnografeast*. A progress report on the practice and promise of ethnography», *Ethnography* 4 (1), 2003, p. 5.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 7.

Como ya decíamos en el tercer epígrafe, «Del método: ventajas y límites», nuestra estrategia de investigación estrechamente vinculada a la estrategia narrativa, esto es a la presentación de resultados, se plasma en algo que habrá sido evidente para el lector atento. En la misma veta de inspiración que toda una corriente de la sociología, heredera de la *grounded theory*, hemos partido de un complejo marco de interpretación teórica que se ha visto influenciado y modificado por los propios resultados de investigación. Los nuestros en primer lugar, pero también los de un colectivo de pensamiento, una comunidad científica internacional de la que formamos parte.

Esta misma se refleja en los debates en el seno de nuestro equipo, y la amplitud del marco global en que se inserta nuestra reflexión. Porque hemos recorrido distintos senderos interpretativos, y creemos que las huellas de los mismos están, seguramente, en los cimientos de este trabajo. Aunque algunos de los argumentos, que son complementarios de los que aquí hemos desplegado, se recogen de manera más explícita en otros estudios de casos de este mismo proyecto.

También en esta dirección, y para explicar, y agradecer, las influencias recibidas, deberíamos hacer constar los distintos foros y lugares científicos en que hemos presentado resultados parciales de nuestro trabajo, durante el mismo proceso de llevarlo a cabo⁴⁹.

La complejidad de las situaciones de trabajo y de los puestos de trabajo y de su organización, reaparecerá en varios de los epígrafes de este artículo, incluso en los propios títulos de los mismos. Primero en el cuarto epígrafe «Trabajar en cliente y trabajar por proyectos: una forma de organización del trabajo generalizada», presentando una forma de organización prevaleciente en el sector de las tecnologías de la información, «el trabajo por proyectos». Esto es, el hecho constatado, desde luego en esta investigación, pero ya también demostrado en la literatura internacional, de la «pulverización» de las empresas y las cadenas productivas, a las cuales hemos dedicado muchas investigaciones y publicaciones anteriores.

Pero, sobre estas constataciones que forman parte de la corriente principal de la investigación sociológica⁵⁰, en esta investigación presentamos evidencia empírica y vivida de situaciones de trabajo enormemente complejas: centros de trabajo donde concurren hasta seis «empresas», con sus propios trabajadores, para realizar, en la sede de la empresa para la que trabajan un «proyecto» que puede durar unos meses o unos años. Centros de trabajo donde el trabajo subcontratado está dentro de la propia empresa, que a su vez subcontrata a otros centros, que a su vez puede formar parte de una cadena de trabajo que lleva ya 17 años en el mismo centro, además público...

⁴⁹ No podemos, por razones de espacio mencionarlas aquí. Pero ha sido un momento especial de reflexión, valoración y revisión de la estrategia de investigación la presentación pública de los resultados del trabajo en curso llevada a cabo en marzo de 2011, ante una Comisión Científica del Plan Nacional de I+D+i, en la sede del CSIC de Madrid.

⁵⁰ Véase, por todos, un balance actual y crítico en P. Taylor, «The globalization of service work», 2010, pp. 244-268.

Realidades del trabajo que, al menos en la literatura científica en nuestro país apenas son tratados, o, más bien son evitados, porque el análisis en términos de pertenencia de los trabajadores, de convenios colectivos que les puedan afectar, de posibilidades de acción colectiva de este fragmentado trabajador colectivo, son francamente difíciles de abordar. A menos que se recurra a liquidar el problema tratando de encasillarlo en los viejos moldes de análisis científicos y políticos caducados. E inservibles.

La riqueza de la información de los casos presentados, de las vidas particulares, pero muy enmarcadas en un contexto limitador, sólo puede ser válida, en el marco que estamos ahora recordando, en su complejidad. Aunque los hayamos incluido, orientado y desarrollado en cada uno de ellos para destacar un aspecto particular.

Ahora bien, como hemos subrayado en el párrafo anterior, al destacar la complejidad de los puestos de trabajo, que puede ser difícil colocar en algún lugar de lo que, en nuestra teorización habíamos llamado «procesos completos de producción», también podemos destacar ahora algunos rasgos que, aunque hayamos llamado la atención del lector en el momento de su presentación, vale la pena traer al primer plano.

El primero es, desde luego, la tendencia generalizada hallada en nuestro estudio de un incremento, tan notable como perturbador, de la intensificación del trabajo, de la tendencia a la demanda de disposición total, 24 horas, siete días por semana. De la demanda de un tipo de trabajador, y por supuesto, de trabajadora, que como recogemos en «Hombres muy ocupados en el trabajo», más arriba, está permanentemente a la búsqueda del «*manager* perfecto», del gestor perfecto. Y perfecto quiere decir estar siempre a disposición de la empresa. A cualquier hora del día. O de la noche.

Las informaciones recogidas nos muestran jornadas interminables, incrementadas por los tiempos de los desplazamientos, diarios, pero también a territorios lejanos, en España mismo, en Europa, en el mundo.

Como hemos destacado especialmente la invasión del trabajo en la vida de las personas es abrumadora, y difícilmente se le puede poner coto o límite. La conciliación de las responsabilidades que no son estrictamente el trabajo asalariado, entre las parejas, se ven así enormemente condicionadas, como lo son las perspectivas de carrera sin sucumbir a esa «invasión» del trabajo.

Una invasión del trabajo cuya tendencia se ve acrecentada con las transformaciones económicas y organizativas de las empresas, actualmente en curso. Que lejos de abrir las soñadas posibilidades para todos y todas que prometían los cantos y ditirambos a los avances tecnológicos, parecen comprometer cada vez más el tiempo completo, la vida, de las personas. De todas, aunque de unas más que de otros.

En efecto, esta civilización —es un decir— del trabajo sobre todas las cosas, coloca a las mujeres en una más difícil posición, tanto para poder avanzar en una carrera profesional, como para defender la igualdad en el entorno del hogar, en cuanto a deberes y tareas, tanto materiales como afectivas, sin perder en los dos frentes.

Y sin embargo... Los casos presentados, especialmente, en el Capítulo 10 del libro publicado, e introducidos aquí en «Mujeres en un mundo de

hombres», muestran los caminos bifurcados de distintas mujeres, con estrategias en el trabajo y en el hogar, distintas, y, en algún caso muestra de las posibilidades de *agencia* que cabe tener por mucho que los condicionantes, la «estructura», sea tan poco potenciadora.

Nosotros hemos tratado de sortear esas dificultades, recurriendo a lo que es hoy conocimiento compartido en las ciencias sociales. Por decirlo con un ejemplo fuerte, en cualquier manual sobre trabajo y sociedad que se precie, que esté al día, hoy podrá contar con un capítulo sobre «trabajo doméstico». Y ese capítulo tendrá que dar cuenta de los vínculos existentes entre el trabajo que es llevado a cabo tanto dentro como fuera de los hogares, que ponen en cuestión las ya usadas divisiones entre el dentro y fuera del centro de trabajo, el dentro y fuera de la casa, entre trabajo y vida⁵¹.

Y en nuestro análisis, no sólo hemos tratado de identificar las distintas responsabilidades, materiales o afectivas, las distintas tareas y responsabilidades, sino también, como en el manual recién citado se recoge, «quien tiene y toma la responsabilidad última de esas tareas: quién identifica qué trabajo hay que hacer, quién decide quién lo hace, y asegura que el trabajo se lleve a cabo en condiciones normales»⁵².

8. Referencias bibliográficas

- ABRIL, P. y ROMERO, A. (2008), «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación», *Sociología del Trabajo* 64, pp. 41-64.
- ANTUNES, R. y BRAGA, R. (eds.) (2009), *Infoproletarios. Degradação real do trabalho virtual*, São Paulo, Boitempo, 259 p.
- APPAY, B. y JEFFERYS, S. (coord.) (2009), *Restructurations, précarisation, valeurs*, Toulouse, Octarès Éditions, 504 p.
- ASKENAZY, P.; CARTRON, D.; CONINCK, F. y GOLLAC, M. (coord.) (2006), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Éditions, 532 p.
- ATLAS DE LA INDUSTRIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, 2007.
- BOLTON, S. (2006), «Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo», *Sociología del Trabajo* 57, pp. 3-29.
- (2010), «Old ambiguities and new developments: exploring the emotional labour process», en P. Thompson y C. Smith (eds.), *Working life. Renewing labour process analysis*, Houndmills, Palgrave Macmillan, pp. 205-222.
- BOLTON, S. y HOULIHAN, M. (eds.) (2009), *Work matters. Critical reflections on contemporary work*, Houndmills, Palgrave Macmillan, 278 p.
- BURAWOY, M. (2008a), «The public turn. From labor process to labor movement», *Work and Occupations* 35 (4), noviembre, pp. 371-387.
- (2008b), «Rejoinder: For a subaltern global sociology?», *Current Sociology* 56 (3), mayo, pp. 435-444.

⁵¹ Tomamos aquí un ejemplo paradigmático en el excelente manual de Strangleman y Warren, 2008. El capítulo 10 trata, precisamente, de «Domestic work», pp. 228-249.

⁵² *Ibidem*, p. 237.

- (2008c), «What is to be done? Theses on the degradation of social existence in a globalizing world», *Current Sociology* 56 (3), mayo, pp. 351-359.
- (2009), «The global turn. Lessons from southern labor scholars and their labor movements», *Work and Occupations*, consultado en la web de WES el 12 de marzo.
- CANDELA, P. (2008), «Género, trabajo y políticas de igualdad», presentación del monográfico de *Sociología del Trabajo* 64, pp. 3-16.
- CANDELA, P., PIÑÓN, P. y GALÁN, A. (2010), «Desmitificando la metrópolis global. Vida y trabajo en Las Rozas de Madrid», *Sociología del Trabajo* 70, pp. 125-145.
- CASTILLO, J. J. (1996), *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 209 p.
- (ed.) (1999), *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense, 162 p.
- (2003), *En la jungla de lo social. Reflexión y oficio de sociólogo*, Buenos Aires-Madrid, Miño y Dávila, 204 p.
- (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Miño y Dávila Editores, 158 p.
- (2008), *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente, futuro*, Madrid, La Catarata, 158 p.
- (2010), «Del trabajo, otra vez, a la sociedad», *Sociología del Trabajo* 68, pp. 81-101.
- CASTILLO, J. J. y AGULLÓ, I. (2012), *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*, Madrid, La Catarata, 237 p.
- CASTILLO, J. J. y CASTILLO S. (eds.) (2007), *Estado, política y salud de los trabajadores, 1883-2007*, número monográfico de la revista *Sociología del Trabajo* 60, 180 p.
- CAUSER, J. Y.; DURAND, J. P. y GASPARINI, W. (coord.) (2009), *Les identités au travail. Analyses et controverses*, Toulouse, Octarès, 333 p.
- CEA D'ANCONA, M.^a A. y VALLES MARTÍNEZ, M.S. (2010), *Xenofobias y xenofilias en clave biográfica*, Madrid, Siglo XXI de España, 628 p.
- CONSEJERÍA DE EMPLEO, MUJER E INMIGRACIÓN, *Estadísticas del Mercado de Trabajo* [<http://www.madrid.org/tdpcweb/html/web/Inicio.icml>].
- DURAND, J. P. (2009), «Rationalisation et sociologie plurielle», en Appay, B. y Jefferys, S. (coord.) (2009), *Restructurations, précarisation, valeurs*, Octarès Éditions, Toulouse, pp. 131-142.
- DURKHEIM, É. (1911), «Sociología y ciencias sociales», en VVAA (1911), *Del método en las ciencias*, Madrid, José Ruiz Editor, pp. 326-353.
- FALCÃO CASACA, S. (2006), «La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación. El caso de Portugal», en *Sociología del Trabajo* 57, pp. 95-130.
- FLEETWOOD, S. (2007), «Re-thinking work-life balance: editor's introduction», número monográfico del *International Journal of Hyman Resource Management* 18 (3), marzo, 351-359.
- FORD, J. y COLLINSON, D. (2011), «In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work», *Work, Employment and Society* 25 (2), pp. 257-273.

- GAMBLES, R.; LEWIS, S. y RAPOPORT, R. (2006), *The myth of work-life balance. The challenge of our time for men, women and societies*, Chichester, Reino Unido, John Wiley and Sons, 111 p.
- GLUCKSMAN, M. A. (1990), *Women assemble. Women workers and the new industries in inter-war Britain*, Londres y Nueva York, Routledge, 325 p.
- (2000), *Cottons and casuals. The gendered organisation of labour in time and space*, Sociologypress, British Sociological Association, Durham, 188 p.
- (2004), «Call configurations: varieties of call centre and divisions of labour», *Work, Employment and Society* 18 (4), pp. 795-811.
- (2005), «Shifting boundaries and interconnections: extending the “total social organisation of labour”», en *The Sociological Review*, special issue «A new sociology of work?», Oxford, Blackwell, pp 19-36.
- (2009), «Formations, connections and divisions of labour», *Sociology* 43 (5), pp. 878-895.
- GOLDTHORPE, J.; LOCKWOOD, D.; BECCHOFER, F. y PLATT, J. (1969), *The affluent worker in the class structure*, Cambridge, Cambridge University Press, VIII+239 p.
- GRABHER, G. (2002), «Cool projects, boring institutions: temporary collaboration in social context», *Regional Studies* 36 (3), pp. 205-214.
- HARDT, M. y NEGRI, A. (2002), *Imperio*, Barcelona, Paidós, 432 p.
- HISLOP, D. y AXTELL, C. (2009), «To infinity and beyond? Workspace and the multi-location worker», *New Technology, Work and Employment* 24 (1) pp. 60-75.
- HOCHSCHILD, A. R. (1979), «Emotion work, feeling rules, and social structure», *American Journal of Sociology* 85 (3), pp. 551-575.
- (2001), «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en D. Howcroft y H. Richardson (2008), «Gender matters in the global outsourcing of service work», *New Technology, Work and Employment* 23 (1-2), pp. 44-60.
- (eds.) (2010), *Work and life in the global economy. A gendered analysis of service work*, Houndmills, Palgrave-MacMillan, 284 p.
- KORCZYNSKI, M.; HODSON, R. y EDWARDS, P. (eds.) (2006), *Social Theory at work*, Oxford University Press, Oxford, 502 p.
- LAND, C. y TAYLOR, S. (2010), «Surf's up: work, life, balance and brand in a new age capitalist organization», *Sociology* 44 (3), pp. 395-410.
- LEGALT, M.-J. y BELARBI-BASBOUS, H. (2006), «Gestion par projets et risques pour la santé psychologique au travail dans la nouvelle économie», *Pistes* 8 (1), abril, 25 p. [<http://pistes.uqam.ca/v8n1/articles/v8n1a8.htm> (consultada 1 de mayo 2010)].
- LEGALT, M.-J. y CHASSERIO, S. (2009), «Le client et l'équipe, importantes sources de régulation dans la gestion par projets», en Appay y Jefferys, pp. 143-156.
- LINHART, D. (dir.) (2008), *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Ramonville Saint-Agne, Éditions érès-Clinique du travail, 334 p.
- MARX, K. (1972), *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Borrador) 1857-1858*, Madrid, Siglo XXI, 3 vols.

- MCDOWELL, L. (2009), *Working bodies. Interactive service employment and workplace identities*, Oxford, Wiley-Blackwell, 272 p.
- PAHL, R. (1991), *Divisiones del trabajo*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 481 p. [ed. or. 1984. La edición española, al cuidado de J. J. Castillo, incluye, pp. 443-481, los cuestionarios no incluidos en la edición original].
- (ed.) (1988), *On work. Historical, comparative and theoretical approaches*, Oxford, Basil Blackwell, 752 p.
- (2005): «Are all communities communities in the mind?», *The Sociological Review*, pp. 621-640.
- REY, P. P. (1973), *Les alliances de classes*, François Maspero, París, 221 p. [ed. cast.: Siglo XXI, 1976]
- RIVAS, C (2009), *Palabra de mujer*, Madrid, Ediciones GPS.
- SASSEN, S. (2007), *Una sociología de la globalización*, Buenos Aires, Katz, 323 p.
- SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO (2007), «Trabajo y vida: veinte años de *Sociología del Trabajo*», 61, otoño, 173 p.
- STRANGLEMAN, T. (2005), «Sociological futures and the Sociology of work», en *Sociological Research Online* 10 (4) [<http://www.socresonline.org.uk/10/4/strangleman.html> (consultada en junio de 2011)].
- (2007), «The nostalgia for permanence at work?. The end of work and its commentators», *The Sociological Review* 55 (1), pp. 81-103.
- (2006), «Dignity, respect and the cultures of work», *Work, Employment and Society*, vol 20 (1), pp. 181-188.
- STRANGLEMAN, T. y WARREN, T. (2008), *Work and society. Sociological approaches, themes and methods*, Oxon, Routledge, 344 p.
- TAYLOR, P. (2010), «The globalization of service work: analysing the transnational call centre value chain», en Thompson, P. y Smith, C. (eds.) (2010), *Working life*, pp. 244-268.
- TAYLOR, P y BAIN, P. (2007), «Reflections on the call centre. A reply to Glucksman», *Work, Employment and Society* 21 (2), pp. 349-362.
- TAYLOR, R. F. (2004), «Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment», *Work, Employment and Society* 18 (1), pp. 29-49.
- (2005) «Rethinking voluntary work», en *The Sociological Review*, special issue «A new sociology of work?», pp. 119-135.
- WACQANT, L. (2003), «*Ethnografeast*. A progress report on the practice and promise of ethnography», *Ethnography* 4 (1), pp.5-14.
- WARHUST, C.; EIKHOF, D. R. y HAUNSCHILD, A. (eds.) (2008), *Work less, live more? Critical analysis of the work-life boundary*, Houndmills, Palgrave Macmillan, XIV+231 p.
- WATSON, T. J. (2008), *Sociology, work and industry. Fifth Edition*, Londres y Nueva York, Routledge, 390 p.
- WOLKOWITZ, C. (2006), *Bodies at work*, Londres, Sage Publications, 213 p.